

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF DAERAH TERHADAP KINERJA PEJABAT FUNGSIONAL PADA KANTOR INSPEKTORAT WILAYAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Muh. Hasbi¹, LCA. Robin Jonathan², Titin Ruliana³
Fakultas Ekonomi
Universitas Proklamasi 17 Agustus Samarinda

ABSTRAKSI

This research aims to analyze the effect of performance incentives and leadership towards functional official in inspectorat office of East Kutai district area. This research is done by field research field (Field Work Research) through observation, interviews and questionnare. Research population number were 44 people, thus the sample taken from all of the population. The sampling technique used was census method because based on the look of the region, this research only covers a very narrow area. The basic theory used in this study is Human Resource Management that focuses on the discussion of regional incentives area, performance and leadership. This research using two analysis tools that is classical analysis assumptions which are Heteroskidastity with Glejser Test, Multicolinearity Test with seeing Tolerance Value and VIF, and Auto Correlation Testing Test with Durbin Watson Test, and Multiple Linear Regression Analysis with Hypothesis Test that is Partial Test / T Test, Simultaneous Test / F test and Coefficient of Determination Testing (R²). Based on the results of the calculation are known multiple regression equation as follows : $Y = 2.416 + 0.043 + 0.310 X_1 X_2$. Leadership Hypothesis Testing (X_1) partially on Performance Officer (Y). Leadership variables (X_1) don't have significant positive effect on the Official Performance variables (Y). Incentive variables (X_2) have significant positive effect on the Official Performance variables (Y). The proposed hypothesis is accepted. Leadership (X_1) and Incentives (X_2) hypothesis testing simultaneously / together are positive and have significant effect on Officials Performance (Y). So, it can concluded that the leadership variable (X_1), and incentives variable (X_2) simultaneously / together have a significant impact on official performance (Y), with the significancy value results are $\text{sig} = 0.000 < 0.05$. Coefficient of Determination testing, showed that oficial performance can be affected by officials Leadership (X_1), and Incentives (X_2) variables by the value of 0.324 or 32.4 while the remaining 67.6% is influenced by other variables beyond those independent variables that were not included in the research model .

Keywords: *Officialr Performance, Leadership, Incentives*

A. Pendahuluan

Aspek kepemimpinan dan insentif adalah unsur dari manajemen sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam pengawasan dan pengembangan sumber daya manusia kearah yang lebih produktif dan berkinerja baik untuk mewujudkan sasaran dan tujuan setiap organisasi. Peningkatan kinerja sumberdaya manusia dipengaruhi oleh tingkat kepemimpinan dan insentif yang cukup.

Kepemimpinan dan Insentif dapat menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan berbagai aktivitas secara

efektif dan efisien sebagai salah satu indikator dari kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

Inspektorat Wilayah Kabupaten Kutai Timur adalah adalah salah satu instansi pemerintah dengan peran dan fungsi yang sangat strategis dalam mewujudkan pemerintahan daerah yang bersih dan akuntabel.

Kantor Inspektorat Wilayah Kabupaten Kutai Timur dalam melaksanakan visi/misinya dalam Pengawasan Sumber Daya Manusia senantiasa memperlihatkan kepemimpinan yang efektif dan memperhatikan kepentingan para

pekerja/karyawan (kompensasi) yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai harus memungkinkan hidup dengan layak. Misalnya untuk menghindari karyawan yang sering datang terlambat atau sering pulang cepat, maka, Pimpinan Kantor Inspektorat Wilayah Kabupaten Kutai Timur sebaiknya dan perlu memberikan rangsangan dan dorongan kepada pejabat fungsional yaitu dengan pola kepemimpinan yang efektif dan juga memberikan intensif dalam mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka dalam penelitian ini kami akan mengukur “Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif daerah terhadap tingkat kinerja pejabat fungsional pada Kantor Inspektorat wilayah Kab. Kutai Timur”.

B. Landasan Teori

Menurut Siagian (2002 : 62) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi, hal itu mungkin tidak disenanginya .

Winardi (2000 : 86) memberikan pengertian bahwa : Kepemimpinan dalam manajemen mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan dan pengelolaan organisasi yang baik, hendaknya pimpinan memotivasi bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi kelompoknya agar mereka bertindak sesuai waktu dan secara kooperatif untuk mencapai sasaran kelompok.

Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan yang nyata mencerminkan tujuan bersamanya . Dalam penelitian ini kepemimpinan ditujukan pada pegawai dengan indikator ketegasan sikap, penempatan diri, memiliki citra diri dan kebiasaan berkomunikasi dengan baik dimana kepemimpinan merupakan variabel (X_1) atau independent variabel/ variabel bebas.

Mengenai pengertian Insentif, Aryono Suyono (2000 : 199) mengemukakan sebagai “Suatu Pendorong atau perangsang yang berupa pemberian uang dengan tujuan agar yang menerimanya lebih bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Jadi Insentif daerah

dimaksud adalah pemberian tunjangan dari Kantor Inspektorat Wilayah Kabupaten Kutai Timur secara langsung kepada pegawai selain gaji pokoknya, dengan tujuan agar dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik., dimana insentif merupakan variabel (X_2) atau independent variabel/ variabel bebas . indikatornya pemberian insentif transportasi, tunjangan hari raya, bonus tahunan, pengobatan untuk karyawan dan keluarga serta jaminan hari tua.

Kamus besar Bahasa Indonesia (2004 : 54) memberikan pengertian prestasi kerja/kinerja sebagai pekerjaan yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Jadi Kinerja disini adalah merupakan kemampuan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga hasilnya dapat berguna dan dirasakan oleh masyarakat umum dalam arti dapat memberikan umpan balik terhadap Inspektorat Wilayah Kabupaten Kutai Timur.

C. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional pada Kantor Inspektorat Wilayah Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan penelitian lapangan (*Field Work Research*) melalui observasi, interview dan kuisioner. Jumlah populasi penelitian sebanyak 44 orang maka sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus hal itu karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit. Variabel variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1) dan insentif daerah (X_2) sebagai variabel bebas (independent variabel) sedangkan kinerja sebagai dependent variabel / tidak bebas (Y) yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas.

Untuk dapat mengetahui masing-masing variabel diatas, baik dari independent variabel maupun dependent variabel yaitu merubah data kualitatif menjadi kuantitatif yang peneliti peroleh dari data kuisioner yang disebarkan kepada responden yang cenderung berbeda antara responden satu dengan yang lainnya

dalam memberikan tanggapan. Responden menjawab pertanyaan yang telah disediakan dengan lima (5) pilihan yang tersedia. Setiap jawaban memiliki nilai/bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

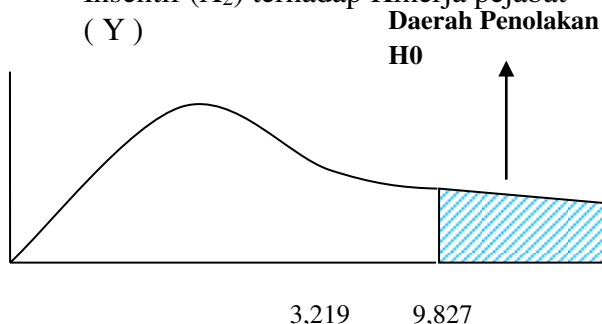
Alat penelitian menggunakan dua analisis yakni analisis asumsi klasik yakni uji Heteroskedastisitas dengan Glejser, uji Multikolinieritas dengan Melihat Nilai Toleransi dan VIF dan uji Pengujian Auto Korelasi dengan Uji Durbin Watson, dan analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesa yakni uji Parsial/Uji T, Uji Simultan/ uji F dan pengujian Pengujian Koefisien Determinasi (R^2). Kedua alat tersebut dihitung secara akurat dengan menggunakan software program SPSS versi 20.

D. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui persamaan garis regresi bergandanya sebagai berikut: $Y = 2,416 + 0,043 X_1 + 0,310 X_2$.

Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis pertama yaitu bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2) secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat (Y). pengujian yang dilakukan untuk menghitung Koefisien determinasi, bahwa Kinerja pejabat dapat pengaruhi oleh Variabel Kepemimpinan (X_1), dan Insentif (X_2) sebesar 0,324 atau sebesar 32,4 sedangkan sisanya sebesar 67,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar kegiatan variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian.

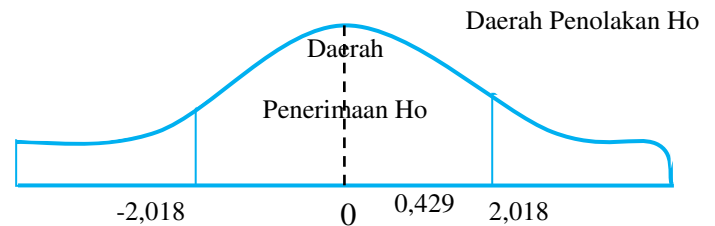
Gambar 1 : Pengujian Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2) terhadap Kinerja pejabat (Y)



Pengujian hipotesis untuk menguji hipotesis kedua yaitu: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat pada Kantor Inspektorat Kutai Timur. Dan pengujian hipotesis ketiga yaitu:

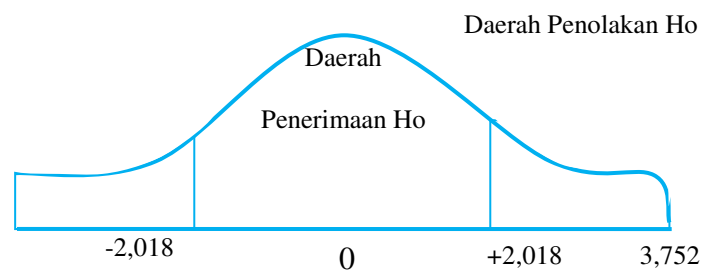
Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat pada Kantor Inspektorat Kutai Timur.

Gambar 2 : Pengujian Kepemimpinan (X_1)



Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis ketiga diberikan hasil yang sangat mendukung hipotesis tersebut. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Insentif (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat (Y).

Gambar 3 : Pengujian Insentif (X_2)



E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Dari hasil analisa pengujian hipotesis dapat disimpulkan sbb:

- Berdasarkan hasil Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, Variabel kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pejabat, sedangkan variabel Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat (Y)
- Berdasarkan hasil Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, Variabel Kedua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), dan Insentif (X_2) secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat (Y).
- Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien determinasi, bahwa Kinerja pejabat (Y) lebih dipengaruhi oleh variabel lain diluar kegiatan variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian, dibandingkan dari

pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1),
dan Insentif (X_2).

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Kamus Besar Bahasa Indonesia,
Gramedia, Jakarta. 2002
- Suyono Aryono, Manajemen Sumber Daya
Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2000
- P. Siagian Sondang, Manajemen Sumber Daya
Hani Handoko, T., Manajemen Personalia
dan Sumber daya Manusia, Ed.II, BPFE,
Yogyakarta, 2002
- Winardi, Sumber Daya Manusia dan
Produktivitas kerja, Bandung CV. Mandar
Maju, 2000